

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR
2020/2021, 1ª Edição



TII

**QUOTAS DE EMPREGO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA
CARREIRA DE ASSISTOP/ASSISTEC NA FORÇA AÉREA**

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A
FREQUÊNCIA DO CURSO NO IUM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO
SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOUTRINA OFICIAL DAS
FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS OU DA GUARDA NACIONAL
REPUBLICANA.**

Carla Isabel Leitão Gonçalves
CAP/TPAA



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**

**QUOTAS DE EMPREGO PARA PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NA CARREIRA DE ASSISTOP/ASSISTEC
NA FORÇA AÉREA**

CAP/TPAA Carla Isabel Leitão Gonçalves

Trabalho de Investigação Individual do CPOS-FA 2020/21, 1.^a Edição

Pedrouços 2021



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

QUOTAS DE EMPREGO PARA PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NA CARREIRA DE ASSISTOP/ASSISTEC
NA FORÇA AÉREA

CAP/TPAA Carla Isabel Leitão Gonçalves

Trabalho de Investigação Individual do CPOS-FA 2020/21, 1.^a Edição

Orientador: COR/ADMAER Nuno Alexandre Cruz dos Santos

Pedrouços 2021



Declaração de compromisso Anti plágio

Eu, **Carla Isabel Leitão Gonçalves**, declaro por minha honra que o documento intitulado **Quotas de emprego para pessoas com deficiência na carreira de ASSISTOP/ASSISTEC na Força Aérea** corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida, enquanto auditor do **Curso de Promoção a Oficial Superior – Força Aérea 2020/21, 1.ª Edição** no Instituto Universitário Militar, e que é um trabalho original, em que todos os contributos estão corretamente identificados em citações e nas respetivas referências bibliográficas.

Tenho consciência que a utilização de elementos alheios não identificados constitui grave falta ética, moral, legal e disciplinar.

Pedrouços, **02 de fevereiro de 2021**

Carla Isabel Leitão Gonçalves



Agradecimentos

Este trabalho de investigação é o culminar de mais uma etapa do Curso de Promoção a Oficial Superior, condição essencial à carreira de um Oficial das Forças Armadas Portuguesas. Resulta do esforço e dedicação empregues na sua elaboração apesar das dificuldades sentidas (numa altura de constrangimentos e restrições) devido à Pandemia que o mundo enfrenta.

Em primeiro lugar agradeço ao meu orientador, o Coronel Nuno Alexandre Cruz dos Santos, cuja orientação e visão crítica foram fundamentais para delimitar o caminho certo a percorrer.

Agradeço também a todos os entrevistados que amavelmente se disponibilizaram a participar no estudo, contribuindo de forma crucial através da partilha das suas experiências e ideias. Em especial à Associação dos Deficientes das Forças Armadas que gentilmente me concedeu uma entrevista exploratória, documentos e, livros, o que permitiu enquadrar-me e orientar-me no objetivo deste trabalho.

A todos os camaradas do CPOS, Marinha, Exército, Guarda Nacional Republicana e Força Aérea, não podendo deixar de destacar os NINJAS, aqueles cujos laços, já de si fortes, saíram ainda mais reforçados pela amizade e camaradagem sempre demonstradas.

Ao meu grupo de estudo, que sempre me animou, ajudou e nunca me deixou desistir, mesmo em momentos mais difíceis e complicados, acreditou em mim e apoiou me nas maiores adversidades, consolidando ainda mais os fortes laços de camaradagem. Ficam, portanto, permanentemente na minha memória e no meu coração.

À minha querida família, que sempre acreditou em mim, incentivando-me continuamente a aproveitar as oportunidades que surgiram no meu caminho e que me permitiram chegar sempre mais longe. Sem esse apoio, sem esse esforço, carinho e amor jamais seria quem sou.

Finalmente, mas não menos importante, agradeço ao meu marido Daniel pela paciência, amor, carinho e apoio, que ao longo deste percurso demonstrou, continuando a ser o pilar fundamental deste forte, desdobrando-se na sua vida profissional e pessoal, de forma a garantir a estabilidade familiar. À minha querida filha Carolina, pelos carinhos em falta, pela ausência nas suas brincadeiras e principalmente pela ansiedade e nervosismo que por vezes lhe transmitia inconscientemente.



Índice

1.	Introdução	1
2.	Enquadramento teórico e concetual	4
2.1.	Estado da arte e conceitos estruturantes.....	4
2.2.	Contexto	4
2.3.	Corpo de conceitos.....	6
2.3.1.	Carreira.....	7
2.3.2.	Assistente Operacional.....	8
2.3.3.	Assistente Técnico	9
2.3.4.	Recursos Humanos.....	9
2.3.5.	Quotas de emprego.....	9
2.3.6.	Pessoas com deficiência.....	10
2.3.7.	Incapacidade.....	11
2.4.	Modelo de análise	12
3.	Metodologia e método.....	13
3.1.	Metodologia	13
3.2.	Método	13
3.2.1.	Participantes e procedimentos.....	13
3.2.2.	Instrumentos de recolha de dados	14
3.2.3.	Técnica de tratamento de dados	14
4.	Apresentação dos dados e discussão dos resultados	15
4.1.	Análise da política da Força Aérea em matéria de carreira de ASSISTOP/ASSISTEC.....	15
4.1.1.	Organização e enquadramento legal	15
4.1.2.	Caraterização do pessoal civil da FA	16
4.1.3.	Tipos de procedimentos utilizados.....	17
4.1.4.	Processos de inclusão	18
4.1.5.	Síntese conclusiva e resposta à QD1.....	19
4.2.	Análise da aplicação de quotas de emprego para PCDI em outras instituições/empresas	20
4.2.1.	Processos de recrutamento de PCDI	20
4.2.2.	Funções e Tarefas.....	22
4.2.3.	Síntese conclusiva e resposta à QD2.....	23



4.3. A aplicação de quotas de emprego para pessoas com deficiência nas carreiras ASSISTOP/ASSISTEC na Força Aérea	23
5. Conclusões	25
Referências Bibliográficas.....	30

Índice de Apêndices

Apêndice A - Modelo de análise	Apd A-1
Apêndice B - Guião da entrevista ao CPESFA, em suplência e DP	Apd B-1
Apêndice C – Guião da Entrevista ao chefe da RPC.....	Apd C-1
Apêndice D – Guião da Entrevista às outras instituições/empresas	Apd D-1

Índice de Figuras

Figura 1 - Organização da Gestão de Pessoal FA	15
Figura 2 - Carreiras Civis FA	17

Índice de Quadros

Quadro 1 - Entrevistas Realizadas.....	14
Quadro 2 - Questões associadas ao processo de recrutamento dos PCDI.....	20
Quadro 3 - Funções, tarefas e nível de satisfação.....	22



Resumo

A igualdade de oportunidades no emprego e a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um direito constitucionalmente reconhecido, que vai ao encontro dos princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e constitui um dos objetivos políticos do nosso país.

O Governo Português tem vindo a desenvolver alguns mecanismos nesse sentido como foi o caso da criação da lei das quotas para deficientes, que em janeiro de 2019 viu a sua abrangência alargada.

A Força Aérea (FA) como Órgão da Administração Direta do Estado, não se encontra alheia a este paradigma, principalmente numa fase de escassez de recursos humanos na generalidade e, em particular, nas carreiras de pessoal civil.

Assim, o presente Trabalho de Investigação Individual visa analisar de que forma o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência poderá ser implementado nas funções da carreira ASSISTOP e ASSISTEC na FA.

Recorrendo a uma metodologia de raciocínio indutivo, assente numa investigação qualitativa e no desenho de pesquisa de um estudo de caso, concluiu-se que a FA aplicará a referida Lei em todas as carreiras do mapa de pessoal civil.

Palavras-chave: Carreira, ASSISTOP, ASSISTEC, Incapacidade, Recursos Humanos, Quotas de emprego, Pessoas com Deficiência



Abstract

Equal employment opportunities and the inclusion of disabled people in the labor market is a constitutionally recognized right, aligned with the principles of the European Pillar of Social Rights and it is one of the political aims of our country.

The Portuguese Government has been developing some mechanisms in this field, such as the creation of a quota system for employment in the private sector, which in January 2019 was extended to other organizations.

The Air Force as an organ of the State's Direct Administration is also covered by this paradigm, especially in a phase of scarce human resources in general and in particular in the careers of civilian personnel.

Thus, this Individual Research Work aims at analyzing how the employment quota system for disabled people can be implemented in the careers ASSISTOP and ASSISTEC in the Air Force's (AF)

Using an inductive reasoning methodology, based on a qualitative research and being the research design of a case study, we conclude that the quota System will be implemented in all careers on the civilian staff of the AF.

Keywords: *Career, ASSISTOP, ASSISTEC, Disability, Human Resources, Employment quotas, Disabled people*



Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

ACT	Autoridade para as Condições de Trabalho
ASSISTEC	Assistente Técnico
ASSISTOP	Assistente Operacional
BEP	Bolsa de Emprego Público
CEMFA	Chefe do Estado-Maior da Força Aérea
CERCICA	Cooperativa para a Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados de Cascais
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade
CMC	Câmara Municipal de Cascais
CPESFA	Comandante de Pessoal da Força Aérea
CRP	Constituição da República Portuguesa
DP	Direção de Pessoal
FA	Força Aérea
IEFP	Instituto de Emprego e Formação Profissional
INR	Instituto Nacional de Reabilitação
LOFA	Lei Orgânica da Força Aérea
LTFP	Lei Geral dos Trabalhadores em Funções Públicas
MDN	Ministro da Defesa Nacional
OE	Objetivo Específico
OED	Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência
OG	Objetivo Geral
OMS	Organização Mundial de Saúde
PAIPDI	Plano de Ação para Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade
PCDI	Pessoas com Deficiência ou Incapacidade
QC	Questão Central
QD	Questão Derivada
RH	Recursos Humanos
RPC	Repartição de Pessoal Civil
TII	Trabalho de Investigação Individual



1. Introdução

A igualdade de oportunidades no emprego e o acesso à função pública são direitos constitucionalmente garantidos a todos os cidadãos, elevando as condições de dignidade social e liberdade. Os cidadãos portadores de deficiência gozam plenamente dos direitos consignados na Constituição da República Portuguesa (CRP), com ressalva daqueles para os quais se encontrem incapacitados.

Compete ao Estado, de acordo com o artigo 71.º da Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto, concretizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos com deficiência e a avocar os encargos da efetiva realização dos seus direitos. Ou seja, conceber e estruturar as regras e as condições que permitam dar cumprimento às atribuições atrás referidas, bem como consciencializar toda a sociedade para a sua efetivação.

O XXII Programa do Governo 2019-2023 (2019, p. 131) refere a imperatividade ética da promoção da igualdade e da não discriminação na defesa e garantia dos direitos fundamentais com o objetivo de se construir uma sociedade igualitária, sendo a inclusão das pessoas com deficiência ou incapacidade um objetivo estratégico para a valorização das pessoas. Exemplo recente desse objetivo refletiu-se no Programa de Estabilização Económica e Social¹, em que prevê o apoio extraordinário à inserção das pessoas com deficiência, através do reforço de apoios e da criação de condições que melhorem a sua inserção no mercado de trabalho.

O Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos serviços e organismos da Administração Central e Local e Institutos Públicos com exceção das funções policiais das forças e serviços de segurança e do corpo da guarda prisional. Este diploma foi complementado pela Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, alargando este sistema de quotas nas entidades empregadoras do setor privado e organismos do setor público, materializando o foco do Governo na promoção da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A Força Aérea (FA) integra-se na administração direta do Estado, através do Ministério da Defesa Nacional (MDN), de acordo com artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 187/2014, de 29 de dezembro, que aprova a Lei Orgânica da Força Aérea (LOFA), dotada de autonomia administrativa, sendo considerada como entidade empregadora de direito

¹ Aprovado no dia 6 de junho, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020



público. Essa função é desempenhada pelo Comandante de Pessoal da Força Aérea (CPESFA) “que tem por missão assegurar a administração dos recursos humanos, de acordo com os planos e diretivas aprovados pelo Chefe de Estado-Maior da Força Aérea (CEMFA)” conforme o artigo 14.º do mesmo diploma.

A missão da FA é cooperar de forma integrada na defesa militar da República Portuguesa, sendo vocacionada para a gestão, preparação e sustentação de forças e meios operacionais. Contudo, a sua missão tem vindo a ser confrontada com a evolução preocupante da redução de efetivos. A falta de ingressos observadas nos últimos anos, tem vindo a refletir-se com impacto negativo na capacidade operacional, devendo estes recursos ser empregues da forma mais eficiente possível, uma vez que os recursos humanos constituem o fator decisivo para que a FA possa cumprir a missão que lhe está atribuída (Estado-Maior da Força Aérea, 2019).

O CEMFA, definiu na Diretiva n.º 8/2019, de 17 de junho, Linhas de Ação Estratégicas que, de acordo com a sua visão, irão consubstanciar os Objetivos Estratégicos que se pretendem atingir, realçando o objetivo de um “Futuro Alicerçado nas Pessoas”.

Tendo ainda por referência o mesmo documento, o CEMFA refere também que o esforço da Gestão Eficiente de Recursos Humanos (RH) envolve toda a Organização, sendo este um dever de todos e de cada um. Para a retenção dos RH deve manter-se um ambiente de trabalho saudável, potenciando o contexto de trabalho colaborativo e envolvente para garantir bem-estar e segurança no local de trabalho.

No Relatório Anual de Atividades de 2019 do CEMFA, referente à análise dos RH nomeadamente referente ao pessoal civil, constatou-se um aumento no quantitativo de pessoal, mas sem expressão compensatória face às situações de aposentação e falecimento registadas nos anos anteriores. No mapa de pessoal de 2020, divulgado em 06 de fevereiro de 2020 e respeitando o estabelecido no artigo 29.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral dos Trabalhadores em Funções Públicas (LTFP), constam 143 postos de trabalho por preencher.

Neste contexto, este Trabalho de Investigação Individual (TII) reveste-se de bastante importância, uma vez que analisa a forma da aplicação de quotas de emprego para pessoas com deficiência na carreira Assistente Operacional (ASSISTOP) e Técnico (ASSISTEC) na FA, indo ao encontro do foco do Governo da República Portuguesa na promoção da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Deste modo, a presente investigação tem como objeto de estudo a forma de aplicação de quotas de emprego para pessoas com deficiência na carreira de ASSISTOP/ASSISTEC



na FA e encontra-se delimitada, segundo Santos & Lima (2019, p. 42), nos seguintes domínios:

- **Temporal:** Análise da legislação enquadrante atualmente em vigor (2020);
- **Espacial:** na FA;
- **Conteúdo,** na aplicabilidade do sistema de quotas na FA.

Neste enquadramento, o estudo tem como objetivo geral (OG): analisar a forma de aplicação de quotas de emprego para pessoas com deficiência na carreira de ASSISTOP/ASSISTEC na FA, fundamentado em dois objetivos específicos (OE):

OE1: Analisar a política da FA em matéria de carreira de ASSISTOP/ASSISTEC.

OE2: Analisar a aplicação de quotas de emprego para pessoas com deficiência em outras instituições e empresas.

Para a concretização dos OE acima identificados, pretende-se responder à seguinte Questão Central (QC), “De que forma poderá ser aplicada a lei das quotas de emprego para pessoas com deficiência na carreira de ASSISTOP/ASSISTEC na FA?”, cujo mapa concetual se encontra no Apêndice A.

A estrutura do presente trabalho é dividida em cinco capítulos. O primeiro corresponde à presente introdução. O segundo, revisita a literatura e analisa a legislação em vigor, apresenta os conceitos estruturantes e o modelo de análise. No terceiro, apresenta-se a metodologia, o método científico aplicado com identificação dos participantes, o procedimento, instrumentos de recolha de dados e técnicas de análise. O quarto capítulo aborda a discussão dos resultados, bem como a resposta às questões da investigação. Por último sintetiza-se a investigação efetuada, avaliam-se os resultados obtidos, bem como os contributos para o conhecimento do objeto de estudo.



2. Enquadramento teórico e concetual

Neste capítulo apresenta-se o estado da arte, os conceitos estruturantes e a legislação que regula as quotas de emprego para pessoas com deficiência e as carreiras dos trabalhadores que exercem funções públicas, nomeadamente nos quadros civis da FA. Apresenta-se também o modelo de análise e enumeram-se as QC e Questão Derivada (QD) que visam alcançar os objetivos propostos.

2.1. Estado da arte e conceitos estruturantes

Neste subcapítulo são expostos os conteúdos designados a consolidar o quadro de referência desta investigação.

Desta forma, pretende-se analisar ao nível da estrutura superior da FA a forma de aplicação da lei das quotas para pessoas com deficiência, perceber a política de contratação pública na FA nas carreiras de ASSISTOP/ASSISTEC, e o modo como são aplicadas as quotas de emprego para pessoas com deficiência em outras instituições e empresas.

2.2. Contexto

Ao longo da nossa história a pessoa com deficiência sempre foi olhada de forma discriminada pela sociedade por ser diferente daquilo que é considerado “normal”. Este olhar discriminatório tem reflexos negativos na vida das pessoas com deficiência que sofrem exclusão em diversas áreas, como na educação, saúde e na empregabilidade, entre outras.

O primeiro documento legal exclusivo sobre a deficiência que surgiu em Portugal data de 1971. A Lei n.º 06/71, de 8 de novembro, veio promulgar as bases relativas à reabilitação e integração social de indivíduos deficientes e visava a sua integração social. Contudo, este documento não contemplava as pessoas que já nasciam com algum tipo de deficiência.

Na sequência da aprovação da Constituição da República em 1976, a questão da deficiência ganhou importância social e representou uma alteração do papel do Estado relativamente ao apoio e proteção das pessoas com deficiência.

No âmbito do emprego, um dos primeiros diplomas em Portugal foi o Decreto-Lei n.º 40/83, de 25 de janeiro. O preâmbulo do diploma corporiza o consagrado na Constituição de República de 1976, no que diz respeito à obrigação do Estado realizar uma política nacional “...de prevenção e tratamento, reabilitação e integração social dos deficientes, devendo, pois, ser-lhes assegurado o exercício efetivo dos direitos reconhecidos e atribuídos aos cidadãos em geral, nomeadamente o direito ao trabalho”.

Em 1989, mais de uma década após a promulgação da Constituição de 1976 foi aprovada a Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (Lei n.º 9/89, de 02 de maio), sendo a deficiência abordada de forma individual.



Ainda nesta data, importa referir que foi criado o Decreto-Lei n.º 247/89, de 05 de agosto, que estipula os apoios e os incentivos ao emprego das pessoas com deficiência ou incapacidade (PCDI), realçando a responsabilidade do Estado no que concerne à promoção e implementação de medidas para assegurar o acesso ao emprego, entre outros.

Em 2001, tal como referido anteriormente, foi criado um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos serviços e organismos da administração central e local e institutos públicos, definindo uma quota de 5% quando os lugares em concurso sejam iguais ou superior a dez (Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro).

Em 2004, a Lei de Bases Gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência (Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto) veio reforçar “entre vários aspetos a importância da empregabilidade destas pessoas” (Prates, 2019, p. 4). Os objetivos desta Lei de Bases visavam “a realização de uma política global, integrada e transversal de prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência”.

Para além disso, ficou expresso no artigo 26.º do mesmo diploma, uma consolidação relativa à responsabilidade do Estado em criar as medidas que assegurassem o “direito de acesso ao emprego, ao trabalho, à orientação, formação, habilitação e reabilitação profissionais e a adequação das condições de trabalho”. O artigo 28.º estabelece um sistema de quotas de emprego para entidades privadas, em 2% do total dos trabalhadores e reforça o já existente para o setor público colocando a quota numa percentagem igual ou superior a 5% no total dos trabalhadores.

A qualificação e promoção da inclusão laboral da população com deficiências ou incapacidade encontra-se também consagrada no Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade (PAIPDI) aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 120/2006, de 21 de setembro e revista em 2008 pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 88/2008, de 29 de maio. Esta veio reforçar e colmatar dificuldades na implementação das medidas do PAIPDI de 2006.

O Estado criou, em 2009, o Programa de emprego e apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade, que define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade (Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro). Este diploma foi alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, pelo Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de setembro, e pelo Decreto-Lei n.º 108/2015, de 17 de junho, que o republica e é



inspirado na Lei de Bases de 2004. Destaca a importância do trabalho para as PCDI e reflete as atualizações das normas e orientações internacionais, como é o caso da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, afirmando os direitos das PCDI, tendo na sua génese o respeito pelos princípios da não discriminação e da igualdade de oportunidades.

Mais recentemente, a Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, veio estabelecer o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, visando a sua contratação por entidades empregadoras do sector privado, bem como por organismos do sector público que não sejam abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e estipula uma quota de 1% de trabalhadores e trabalhadoras com deficiência no caso das empresas entre 75 e 249 trabalhadores e de 2% para as grandes empresas (≥ 250).

As medidas ativas de emprego dirigidas às PCDI encontram-se sob a responsabilidade do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), o Instituto Nacional de Reabilitação, I.P. (INR) e a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

De uma forma muito resumida, e de acordo com o *site* do IEFP, os apoios existentes para as empresas que contratem PCDI são os seguintes: (i) Estágios emprego/inserção com 12 meses de duração, com bolsa de estágio comparticipada pelo IEFP que varia entre os oitenta por cento e noventa e cinco por cento consoante o tipo de empresa e sua dimensão; (ii) Emprego Protegido – comparticipação do IEFP entre os dez por cento e setenta e cinco por cento consoante a capacidade de trabalho; (iii) Adaptação de Postos de Trabalho/Eliminação de Barreiras Arquitetónicas – apoios financeiros não reembolsáveis aos empregadores que necessitem de adaptar equipamentos ou o posto de trabalho ao PCDI; (iv) Redução de taxa contributiva para a entidade empregadora (IEFP, n.d.).

Atualmente, a integração das PCDI no mercado de trabalho é vista como fator determinante para a inclusão social. Essa integração resulta em benefícios para o indivíduo, no que concerne à sua autonomia e melhoria da qualidade de vida, e, também para a sociedade, promovendo a equidade e coesão social.

2.3. Corpo de conceitos

Após uma análise à evolução dos diplomas legais nacionais, no que concerne às medidas de emprego para as PCDI, importa agora definir e alinhar os conceitos que fundamentam as dimensões e os respetivos indicadores que são analisados. Este subcapítulo permite facilitar esse enquadramento no objetivo geral do trabalho.



2.3.1. Carreira

A palavra “carreira” deriva de origem latina, *via carraria*, ou seja, via para carros. Ao longo dos tempos o conceito de carreira tem sido abordado por diversos autores. Numa tentativa da sua exploração, poderá dividir-se em quatro significados diferentes (Hall cit. por Sousa *et al*, 2006, p. 160): “(i) uma sequência de funções, (ii) uma sequência de experiências profissionais, (iii) desenvolvimento profissional, (iv) ocupação profissional”.

Atualmente, quando se fala de carreira refere-se um percurso profissional “que se apresenta em etapas, uma progressão” (Bering, 2013).

A definição de carreira poderá ainda ser “a sequência de experiências profissionais que o indivíduo tem ao longo da sua vida” (Arthur, Hall & Lawrence, 1989, cit. por Garcia, 2009, p.4), ou “a sequência de cargos profissionais exercidos, papéis, atividades e experiências vividas pelo indivíduo” (Arnold, 1994 citado por Garcia, 2009, p. 4).

Poderemos então dizer, resumidamente, que a carreira se centra no indivíduo e no seu percurso profissional.

Em Portugal, a carreira para os trabalhadores com vínculo de emprego público constituído por tempo indeterminado (contrato de trabalho em funções públicas e nomeação) integra uma ou mais categorias a que corresponde um conteúdo funcional legalmente descrito.

Os postos de trabalho são ocupados de acordo com o mapa de pessoal da entidade empregadora e reflete o número de postos de trabalho de que o órgão ou serviço necessita para o desenvolvimento das suas atividades (Lei n.º 35/2014).

De acordo com a LTFP, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o atual regime de carreiras da administração pública portuguesa, qualifica as carreiras como gerais e especiais, sistematizando-as de acordo com o grau de complexidade funcional exigido para integração em cada uma. São carreiras gerais aquelas cujos conteúdos funcionais caracterizam postos de trabalho de que a generalidade dos órgãos ou serviços carece para o desenvolvimento das respetivas atividades. As carreiras gerais são: Técnico superior, ASSISTEC e ASSISTOP.

Por sua vez, são especiais as carreiras cujos conteúdos funcionais caracterizam postos de trabalho de que apenas um ou alguns órgãos ou serviços carecem para o desenvolvimento das respetivas atividades.

As carreiras gerais ou especiais são unicategoriais ou pluricategoriais, consoante lhes correspondam uma ou mais categorias, apenas podendo ser criadas carreiras pluricategoriais quando a cada uma das categorias corresponda um conteúdo funcional distinto do das restantes (Lei n.º 35/2014).



Cada categoria integra um número variável de posições remuneratórias cujos parâmetros se encontram legalmente definidos.

Quanto ao grau de complexidade, considerando o nível habilitacional exigido, as carreiras classificam-se da seguinte forma:

[...] Grau 1, quando se exija a titularidade de escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada;

Grau 2, quando se exija a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado;

Grau 3, quando se exija a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta”. (Lei n.º 35/2014)

A dinâmica das carreiras na Administração Pública está relacionada com a gestão dos RH em cada serviço e articula-se com as necessidades de gestão global que se encontra condicionada pelas capacidades orçamentais existentes.

2.3.2. Assistente Operacional

Um ASSISTOP é um trabalhador da função pública, que exerce atividade em diferentes instituições públicas e serviços, e desempenha funções com carácter operacional, “nos quais o aspeto físico do trabalho é especialmente utilizado e valorizado” (Silva, 2020).

A carreira de ASSISTOP é uma carreira do tipo geral, pluricategorial e de complexidade funcional de grau 1. Dentro desta carreira existem três categorias: encarregado geral, encarregado operacional e *assistente operacional* (Lei n.º 35/2014).

Neste trabalho incidiremos sobre a carreira de ASSISTOP na categoria de *assistente operacional*.

Atualmente, esta carreira aglutina centenas de outras antigas carreiras e o seu conteúdo funcional é muito generalizado, permitindo assim uma flexibilidade na gestão dos RH nos serviços da Administração Pública (Gonçalves, 2010). Para se ter uma noção desse grau de generalidade, transcreve-se o conteúdo do Anexo referido no artigo 49.º da Lei 12-A/2008, de 27 de fevereiro:

[...] Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.” (Lei n.º 12-A/2008)



2.3.3. Assistente Técnico

Tal como a carreira de ASSISTOP, referida no ponto anterior, esta carreira aglomera centenas de outras antigas carreiras e também o seu conteúdo funcional é imensamente geral e visa a prossecução de funções de “natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços” (Lei n.º 12-A/2008).

A carreira de ASSISTEC, é uma carreira do tipo geral, pluricategorial e de complexidade funcional de grau 2. Dentro desta carreira existem duas categorias: coordenador técnico e *assistente técnico* (Lei n.º 35/2014). Para efeitos do presente trabalho incidiremos sobre a carreira de ASSISTEC na categoria de *assistente técnico*.

O *assistente técnico* atua, assim, em auxílio a outros profissionais ou com autonomia, cumprindo funções de acordo com uma área específica – administrativa, jurídica, finanças, tecnologias de informação ou outras.

Tal como referido no ponto anterior, a categoria de ASSISTEC é uma das três categorias que se pode desempenhar na função pública em Portugal, prevê diferentes tipos de contrato, de acordo com as necessidades referentes a cada organismo ou situação, bem como uma tabela salarial e condições específicas de progressão.

2.3.4. Recursos Humanos

Não há organizações sem pessoas. São elas que desenvolvem as atividades necessárias e produzem os bens para a sobrevivência de uma organização. Mas se por um lado, as organizações necessitam das pessoas para existirem, também as pessoas necessitam das organizações, uma vez que é através delas que alcançam os seus objetivos pessoais.

Segundo Chiavenato (1991, p. 156) os RH estão distribuídos em todos os níveis de uma organização e desempenham papéis diferentes dentro da mesma, constituindo o “único recurso vivo e dinâmico da organização (...) dotado de uma vocação dirigida para o crescimento e desenvolvimento”. Ainda para o mesmo autor, os RH são “as pessoas que ingressam, permanecem e participam” (idem, p. 156) numa organização e são consideradas como elementos impulsionadores da organização, dotando-a de talento indispensável à sua constante renovação e competitividade num mundo cheio de mudanças e desafios.

2.3.5. Quotas de emprego

De acordo com o Dicionário da Língua Portuguesa uma quota é “uma parte na divisão de um todo (...) determinada porção” (Costa & Melo, 2004, p. 1387). Neste trabalho quota de emprego é uma porção da oferta total de emprego.



2.3.6. Pessoas com deficiência

No decorrer da história da humanidade sempre existiram pessoas com deficiências e incapacidades. Antigamente, a deficiência física era objeto de preconceito e de discriminação em algumas culturas como, por exemplo, na Antiguidade Grega as crianças que nascessem com deformidades físicas eram atiradas por um precipício uma vez que não tinham todos os atributos físicos necessários para guerrear (Haurani & Tamaoki, 2016, p. 2). Na altura do Cristianismo, as pessoas portadoras de deficiência eram consideradas como tendo sido castigadas por Deus e eram chamadas “pecadoras” (Centro de Reabilitação Profissional de Gaia, 2007, p. 17). Já mais recentemente, na Alemanha, Hitler aprovou um decreto que autorizava médicos a eutanasiar deficientes mentais e físicos, sob o pretexto da supremacia da raça “ariana” (Bulau, Doris, 2020).

A história da vida das pessoas com deficiência passou por caminhos de profunda ignorância, de crenças e superstições, de teorias pseudocientíficas, nas quais se enraizaram algumas das atitudes e atos discriminatórios que ainda perduram nos nossos dias (Resolução do Conselho de Ministros n.º 120/2006, de 21 de setembro, 2006, p. 13).

Assim como a história de vida das pessoas com deficiência, também o conceito de deficiência tem evoluído ao longo dos tempos.

Para a Organização Mundial de Saúde (OMS), no Relatório Mundial para a Deficiência, a deficiência surge como a perda ou anormalidade fisiológica, anatómica, estrutural ou funcional, temporária ou permanente, onde se incluem a existência ou ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda num membro, órgão, tecido, ou outra estrutura do corpo (World Health Organization, p. 28). De outra perspetiva, no que diz respeito ao contexto de saúde, a deficiência é definida como a falta de capacidade para realizar uma atividade de forma ou dentro do intervalo considerado normal para o ser humano, podendo a mesma ser originada como consequência direta da deficiência ou pela inexistência de adaptação entre o meio e o indivíduo (World Health Organization, p. 143).

Contudo, as definições de 1980 da OMS foram alvo de diversas críticas por manter uma relação linear e causal entre os conceitos de funcionalidade e incapacidade humana e por não contemplar os fatores ambientais.

Em 1993, de forma a rever estas classificações, a OMS iniciou um longo e profundo processo, com a participação de diferentes entidades internacionais, especialistas na área e organizações representativas de pessoas com deficiências dando a origem a uma nova versão denominada “Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde – CIF”, aprovada pela 54.^a Assembleia Mundial de Saúde em maio de 2001.

A CIF engloba todos os aspetos da saúde humana e veio classificar a funcionalidade e a incapacidade do homem. De acordo com o mesmo documento, as deficiências dizem respeito às funções e estruturas do corpo, e podem ser “temporárias ou permanentes, progressivas, regressivas ou estáveis, intermitentes ou contínuas” (Organização Mundial de Saúde, 2004, pp. 14-15) e definem-se da seguinte forma:

- Funções do corpo - “funções fisiológicas dos sistemas orgânicos (incluindo as funções psicológicas) ”;
- Estruturas do corpo - “partes anatómicas do corpo, tais como, órgãos, membros e seus componentes”;
- Deficiências - “problemas nas funções ou na estrutura do corpo, tais como, um desvio importante ou uma perda”.

Em Portugal, após a aprovação da Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência em 2009 (Resolução da Assembleia da República n.º 56/2009, de 07 de maio), o conceito de pessoa com deficiência foi transposto e é utilizado no quadro jurídico português, de acordo com o artigo 2.º da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto – Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da pessoa com deficiência – a pessoa com deficiência é considerada:

[...] aquela que por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou de estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas, apresente dificuldades específicas suscetíveis de, em conjugação com os fatores do meio, lhe limitar ou dificultar a atividade e a participação em condições de igualdade com as demais pessoas”. (Lei n.º 38/2004)

2.3.7. Incapacidade

Tal como o conceito de deficiência também o conceito de incapacidade tem sofrido várias tentativas de uma definição única e abrangente.

A CIF, já anteriormente referida, define a incapacidade como um termo genérico para deficiências, limitações de atividades e restrições à participação e que “engloba diferentes níveis de limitações funcionais relacionados com a pessoa e o seu meio ambiente” (Organização Mundial de Saúde, 2004, p. 17).

A incapacidade pode ainda ser entendida como a “disfuncionalidade no conjunto dos seus diferentes níveis: deficiências, limitações na atividade e restrições de participação” (Resolução do Conselho de Ministros n.º 120/2006, de 21 de setembro).



2.4. Modelo de análise

A presente investigação teve como base de trabalho o modelo de análise presente no Apêndice A, onde estão expressos os OG, os OE, a QC e as QD como orientadoras da investigação:

QC: De que forma poderá ser aplicada a lei das quotas de emprego para pessoas com deficiência na carreira de ASSISTOP/ASSISTEC na FA?

QD1: Qual é a política da FA em matéria de carreira de ASSISTOP/ASSISTEC?

QD2: Como é que são aplicadas as quotas de emprego para pessoas com deficiência em outras instituições?



3. Metodologia e método

Seguidamente são descritos a metodologia e método pelos quais se orientou a atual investigação.

3.1. Metodologia

A metodologia desta investigação observa um raciocínio indutivo, o qual parte do particular para o geral (Santos & Lima, 2019, p. 18).

Visto que é mais relevante o conhecimento do objeto de estudo do que propriamente a elaboração de análises e estudos estatísticos (Vilelas, 2009, cit. Santos & Lima, 2019, p. 27), foi utilizada uma estratégia qualitativa e que, passa pela análise de dados que resultam da observação, análise documental e entrevistas semiestruturadas com recurso à análise documental e de conteúdo das respostas dos entrevistados às entrevistas semiestruturadas (Bardin, 2000, p. 45).

Construiu-se o Mapa Concetual, apresentado no Apêndice A, com os respetivos objetivos e questões de investigação centradas numa única unidade de estudo, a FA.

3.2. Método

Ao nível metodológico, são identificados os participantes, o procedimento, o instrumento de recolha de dados e as técnicas de tratamento dos dados.

3.2.1. Participantes e procedimentos

De acordo com a experiência e funções que desempenham face ao objeto de estudo, foram selecionados para entrevistar, sem prejuízo de outras entidades consideradas relevantes no decorrer da investigação, os seguintes participantes: o CPESFA, em suplência, Diretor de Pessoal (DP), Chefe de Repartição de Pessoal Civil (RPC) pelo facto de serem responsáveis pela estratégia de recursos humanos da FA.

Quanto aos participantes de instituições civis, públicas e privadas, foram selecionados para participar neste estudo, entidades de áreas de atividade distintas, para que a recolha de informação atingisse uma maior abrangência e completude. A participação destas empresas foi selecionada devido ao seu reconhecimento nacional como empresas inclusivas.

Inicialmente foi efetuado um contacto por *email*, com o envio antecipado do guião da entrevista semiestruturada a todos os participantes. Alguns dos participantes responderam pela mesma via, um deles concedeu entrevista presencial e, outro respondeu à entrevista por videoconferência. Quatro dos participantes não responderam, nomeadamente: Empresa Hilti, Farmácia Sacoar, Empresa Sinal Cabo e Grupo El Corte Inglés.



Quadro 1 Entrevistas Realizadas

Código	Empresa/ Orgão	Cargo	Atividade
A1	Força Aérea	CPESFA	Defesa Nacional
		DP	
A2		RPC	
B1	Câmara Municipal de Cascais (CMC)	Diretora de RH	Município
B2	Empresa Nannarella	Diretora	Comércio de produtos alimentares

3.2.2. Instrumentos de recolha de dados

A recolha de dados baseou-se em entrevistas semiestruturadas, através de guiões enviados aos participantes conforme os Apêndices B, C e D, bem como na análise de documentação disponível em fontes abertas, nomeadamente a legislação que regula as Quotas de Emprego para Pessoas com Deficiência e na LTFP. Para aprofundamento e consolidação concetual foi consultada a bibliografia apresentada.

3.2.3. Técnica de tratamento de dados

O processo de análise baseou-se em análise documental e de conteúdo aos resultados obtidos das entrevistas realizadas.

4. Apresentação dos dados e discussão dos resultados

Neste capítulo são analisados os dados e apresentados os resultados que darão respostas às QD e à QC.

4.1. Análise da política da Força Aérea em matéria de carreira de ASSISTOP/ASSISTEC

Para entender de que forma se caracteriza o atual processo de recrutamento de RH nas carreiras civis dos quadros da FA, importa perceber qual a legislação que serve de base aos procedimentos concursais que habilitam o ingresso das mesmas no geral e em particular nas funções ASSISTOP/ASSISTEC.

4.1.1. Organização e enquadramento legal

De acordo com o artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 187/2014, de 29 de dezembro, que aprova a LOFA, “A FA é um ramo das Forças Armadas, dotado de autonomia administrativa, que se integra na administração direta do Estado, através do MDN”.

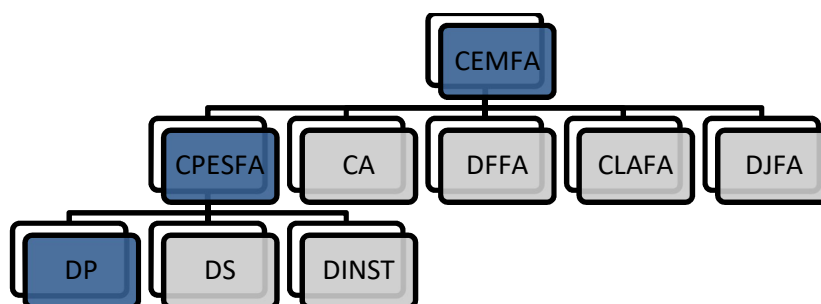


Figura 1- Organização da Gestão de Pessoal FA

Fonte: Adaptado FA (2020).

No que concerne à administração dos RH da FA, de acordo com artigo 14.º da LOFA, essa função é desempenhada pelo CPESFA cuja missão, entre outras, é assegurar essa administração de acordo com as diretivas superiores do CEMFA (Decreto-Lei n.º 187/14).

De acordo com o artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 12/2015, de 31 de julho, compete à DP de uma forma geral, a gestão dos RH da FA conciliando as necessidades da organização com as carreiras existentes, e, em especial “promover e orientar os procedimentos concursais para admissão do pessoal civil”.

Segundo o representante da RPC (entrevista por email, 21 de janeiro de 2021), em 2013, na sequência da Diretiva Ministerial aprovada pelo Despacho n.º 7527-A/2013, de 31 de maio, foi aprovado superiormente um plano que estabeleceu a redução de pessoal civil na Defesa Nacional, em trinta por cento. Este plano encontrava-se inserido na Reforma “Defesa



2020”² e foi elaborado pela atual Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional, em articulação com o Estado Maior General das Forças Armadas, com os Ramos e serviços da administração direta e indireta do Estado, sob tutela do MDN. A FA “correspondeu com uma taxa de sucesso de cerca de 85%” (Representante da RPC *op. cit.*).

Referente à obrigação da FA, como órgão da Administração Pública, no cumprimento dos diplomas legais, constata-se que na resposta à questão “Qual ou quais os diplomas legais que sustentam a contratação de Pessoal Civil na FA?”, os entrevistados consideram a LTFP a referência legislativa fundamental.

Segundo representante da RPC (*op. cit.*), a LTFP complementa-se, para as referidas contratações, nos seguintes diplomas: (i) Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril que regulamenta a tramitação do procedimento concursal; (ii) o Decreto-Lei n.º 320-A/2000, de 15 de dezembro, revogado pelo Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro e que aprova o Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado; (iii) Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho, que estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2019.

Recrutar trabalhadores civis, através de procedimento concursal comum, para contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, segundo representante da DP (entrevista presencial, 28 de dezembro de 2020), carece de autorização do Governo nas áreas das Finanças e da Administração Pública. O representante da RPC (*op. cit.*) acrescenta ainda que esta necessidade de RH precisa de ser sustentada com a impossibilidade de os postos de trabalho em causa serem ocupados por trabalhadores com vínculo de emprego público já existente.

4.1.2. Caraterização do pessoal civil da FA

O Mapa de Pessoal civil da FA prevê a ocupação de oitocentos e oitenta e sete postos de trabalho, contudo, à data de janeiro de 2021, apenas se encontra preenchido com setecentos e dezasseis trabalhadores, estando cento e setenta e um postos de trabalho por ocupar. Atualmente, segundo o representante da RPC (*op. cit.*) dos setecentos e dezasseis trabalhadores, trezentos e noventa são do sexo feminino e trezentos e vinte e seis do sexo masculino.

² Resolução do Conselho de Ministros n.º 26/2013, de 11 de abril, em que aprova as linhas de orientação para a execução da reforma estrutural da Defesa Nacional e das Forças Armadas, designada por Reforma "Defesa 2020"

De forma a visualizar-se esta realidade, observemos a figura 2, abaixo indicada, que ilustra a organização do pessoal civil da FA, nomeadamente em carreiras gerais e carreiras especiais e inclui o número de postos de trabalho previstos para as mesmas.

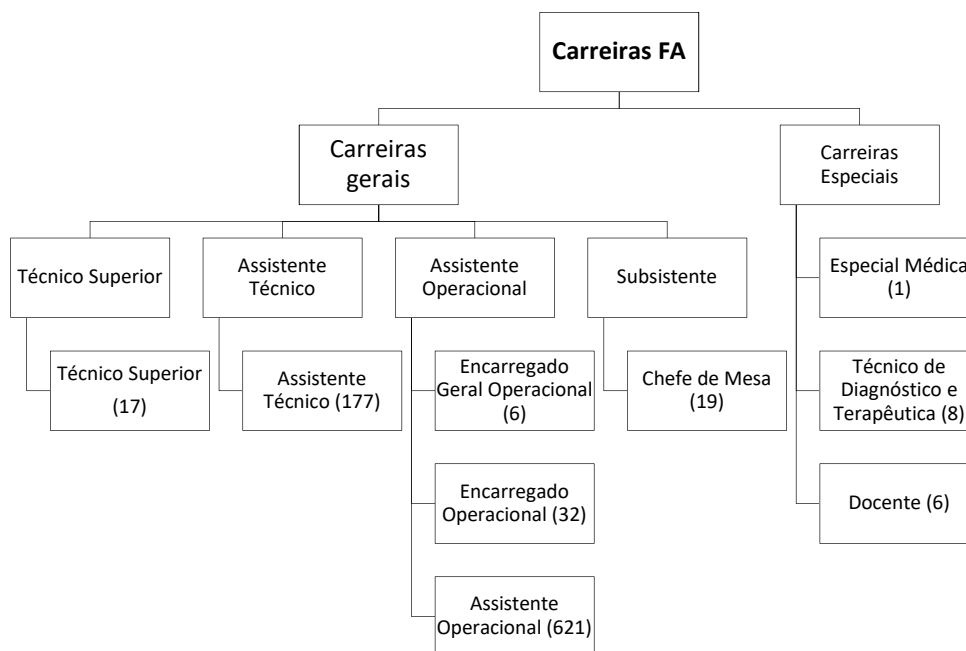


Figura 2- Carreiras Civas FA

Fonte: Adaptado FA (2020).

De acordo com o representante da RPC (*op. cit.*), no decorrer dos últimos 10 anos, assistiu-se a um decréscimo de efetivos, no total de trezentos e noventa e dois trabalhadores, acrescendo ainda o facto de cerca de duzentos e trinta e nove trabalhadores se encontrarem na faixa etária entre os 60 e os 70 anos de idade (o que corresponde a 33% do efetivo), e, que num futuro próximo, reunirão condições para solicitar a passagem à situação de aposentação. Esta redução de efetivo levará a um agravamento na falta de pessoal civil nas diversas carreiras e categorias no mapa de pessoal da FA.

4.1.3. Tipos de procedimentos utilizados

Na resposta à questão “De que forma é que a FA contrata pessoal civil?”, segundo o representante da RPC (*op. cit.*) esse procedimento pode ser efetuado de quatro maneiras diferentes. Através das mobilidades na (i) categoria e (ii) intercarreiras, (iii) procedimentos concursais comuns para trabalhadores com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e (iv) contratos de prestação de serviços na modalidade de avença.



Tendo em conta o referido anteriormente relativo ao decréscimo de pessoal no mapa de pessoal civil da FA, nos últimos anos a FA recrutou o seguinte pessoal na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado:

- Em maio de 2017, abriu concurso público para trinta e dois postos de trabalho para a carreira/categoria ASSISTOP. Desses trinta e dois postos de trabalho doze eram para a função de Cozinheiro e vinte para Empregados de Mesa;
- Em novembro de 2018, foi aberto concurso público para dez postos de trabalho correspondentes à carreira e categoria ASSISTOP na área de motorista de transportes coletivos;
- Em outubro de 2019, foi aberto concurso público para um posto de trabalho para a carreira/categoria Técnico Superior, na área profissional correspondente à atividade Engenharia Têxtil.

Na sequência destes procedimentos concursais, a FA apenas conseguiu admitir seis trabalhadores para cozinheiro, doze trabalhadores para empregados de mesa, seis trabalhadores para motorista de transportes coletivos. Contudo, a vaga Técnico Superior foi preenchida (representante da RPC, *op. cit.*).

Para além da modalidade acima referida, a FA publicou e publica na Bolsa de Emprego Público (BEP)³, ofertas de postos de trabalho por recurso à mobilidade para as carreiras Técnico Superior, ASSISTEC e ASSISTOP. Segundo o representante da RPC (*op. cit.*) nos últimos três anos, nomeadamente 2018, 2019 e 2020 a FA conseguiu recrutar setenta ASSISTEC, dez ASSISTOP e dez Técnicos Superiores.

Para além destas duas modalidades, e de acordo com o representante da RPC (*op. cit.*) a FA contratou ainda um nutricionista e um farmacêutico através de contratos de prestação de serviço na modalidade de avença.

4.1.4. Processos de inclusão

Na resposta à pergunta “Tem trabalhadores PCDI?”, ambos os entrevistados responderam afirmativamente. O representante da DP (*op. cit.*) acrescentou ainda que se as pessoas cumprem as funções para as quais foram contratadas, não existe nenhum impedimento para que sejam integradas nas funções às quais concorrem. O representante da RPC (*op. cit.*) complementou referindo que existem na FA vinte e nove trabalhadores com deficiência.

³ Base de informação que visa simplificar e agilizar a divulgação dos processos de recrutamento e de mobilidade dos recursos humanos da Administração Pública (Decreto-Lei n.º 78/2003, de 23 de abril).



Relativamente à pergunta “Tem antecedente de contratação de PCDI?” os entrevistados responderam afirmativamente, tendo sido essa contratação por mobilidade na categoria (representante da RPC *op. cit.*). Estes PCDI recrutados foram integrados nas funções de ASSISTEC e Técnico Superior e desempenham tarefas administrativas (representante da RPC *op. cit.*).

Quando questionados “A contratação é ao abrigo da Lei das Quotas de Emprego para pessoas com deficiência?” ambos responderam negativamente. O representante da DP (*op. cit.*) mencionou ainda que não tinha conhecimento da Lei das Quotas, mas como no ano de 2021 a FA tem intenção de realizar diversos procedimentos concursais, garantidamente irá aplicar a Lei das Quotas.

Para o representante da DP (*op. cit.*) não importa se as pessoas têm ou não uma deficiência, o que importa é identificar as pessoas certas com as valências ou as competências adequadas para cumprir o seu papel na missão da FA. Tem de se conciliar a necessidade com a competência e com a aptidão da pessoa para desempenhar esse papel. A FA não faz qualquer tipo de discriminação em qualquer aspeto e é um ramo inclusivo.

4.1.5. Síntese conclusiva e resposta à QD1

Pelo exposto e em resposta à QD1, “Qual é a política da FA em matéria de carreira ASSISTOP/ASSISTEC?”, conclui-se que a FA cumpre escrupulosamente as normas legislativas, sendo o principal diploma legal a LTFP que é complementada pela Portaria que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, a Lei do Regime de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado e, não menos importante, pelo Orçamento do Estado.

Constam no mapa de pessoal da FA dois tipos de carreiras: carreira geral e carreira especial. As carreiras ASSISTOP e ASSISTEC encontram-se dentro das carreiras gerais. A carreira de ASSISTEC contempla o posto de trabalho/função de Assistente Técnico e a carreira de ASSISTOP é constituída por Encarregado Geral, Encarregado Operacional e Assistente Operacional.

A FA tem vinte e nove trabalhadores PCDI, o que corresponde a mais de quatro por cento do total dos trabalhadores civis. Nos contratos recentemente elaborados através da mobilidade, alguns PCDI foram incluídos no mapa de pessoal civil da FA nas funções ASSISTEC e Técnico Superior para o desempenho de tarefas administrativas. O facto de serem PCDI não tem sido objeto de qualquer tipo de obstrução para a concretização das funções que atualmente desempenham.



Até ao presente a FA nunca abriu nenhum procedimento concursal ao abrigo da Lei das Quotas, mas tem intenção de o fazer, no decorrer deste ano, destacando que o importante é que a pessoa cumpra as funções para as quais concorre na plenitude.

A FA considera-se um Ramo das Forças Armadas inclusivo, onde a discriminação não tem lugar, seja ela de que forma for.

4.2. Análise da aplicação de quotas de emprego para PCDI em outras instituições/empresas

A Câmara Municipal de Cascais (CMC) (B1 entrevista por email, 21 de janeiro de 2021) é um órgão de poder local que visa a prossecução dos interesses próprios da respetiva população. A CRP (2005) dota as autarquias locais de poder regulamentar próprio, património e finanças próprias, nos limites das leis e da Constituição. Conforme o artigo 243.º da CRP as autarquias locais “possuem quadros de pessoal próprio” e é aplicado “o regime dos funcionários e agentes do Estado”. Ou seja, sendo um organismo do município também obedece às regras da LTFP para os procedimentos concursais de RH.

A Gelataria Nannarella (B2 entrevista por videoconferência, 24 de dezembro de 2020) é uma pequena empresa privada, do setor terciário, que tem como atividade a confeção e venda de produtos alimentares. Sendo uma empresa privada tem autonomia para efetuar o seu próprio recrutamento de RH, obedecendo aos trâmites legais, fiscais e sociais, que a lei prevê para este tipo de empresas.

4.2.1. Processos de recrutamento de PCDI

Conforme podemos verificar no quadro abaixo indicado as razões que essencialmente contribuem para a contratação de um PCDI são a sua realização pessoal, o enriquecimento da empresa e a integração social.

Quadro 2 - Questões associadas ao processo de recrutamento dos PCDI

Questão:	CMC	Nannarella
“Quais os motivos que contribuíram para a contratação de um PCDI?”	"O facto de ter sido possível identificar na Autarquia funções que podem ser desempenhadas por pessoas com deficiência e, assim, contribuir para a sua realização pessoal e integração social."	"Nós somos pessoas que valorizamos a diferença, isso para nós é importante porque achamos que a diferença enriquece em vez de enfraquecer e no meu ponto de vista a deficiência é uma diferença."
“Como se processou o recrutamento e seleção do PCDI?”	"Em determinadas situações, por concurso público. Noutras situações, por articulação com o IEFP e a CERCICA."	" (...) procurei na internet, contactei associação OED e daí começamos (...) já no caso do segundo rapaz surdo que trabalha no laboratório (...) não veio através da associação mas através do "passa palavra" porque é um amigo do outro e ele por acaso tem já uma formação e experiência de cozinha."



“Quais os apoios que teve no processo de contratação dos PCDI?”	"Nos casos em que o recrutamento se fez por procedimento concursal, não tivemos quaisquer apoios. Nas situações, em que o recrutamento se fez no âmbito da Medida Emprego Apoiado em Mercado Aberto, contámos com o apoio do IEFP e da CERCICA."	"Não porque eles eram temporários (...) o único apoio que nós vamos ter é no momento em que dois desses contratos passarão a efetivos, e aí sim, acho que temos algum desconto nos impostos."
“A contratação é ao abrigo da lei das quotas de emprego para PCDI?”	"Nos procedimentos de recrutamento por concurso público, sim. Nas contratações ao abrigo da Medida Emprego Apoiado em Mercado Aberto, não."	"Não, porque a empresa é pequenina."

Fonte: Adaptado pelo Autor referente às respostas das entrevistas conforme o Guião das Entrevistas no Anexo D (2021).

A representante da CMC (*op.cit.*) refere ainda que as entidades públicas devem ter um papel essencial na integração dos PCDI e que a Autarquia identificou funções que podem ser desempenhadas por PCDI com sucesso, “mesmo nas situações em que a deficiência acarrete um grau elevado de incapacidade”.

A representante da Nannarella (*op.cit.*) acrescenta que um ambiente de trabalho com PCDI é um ambiente mais colaborativo do que competitivo, uma vez que as pessoas tendem a ajudar-se uns aos outros, não no sentido de ajudar o “coitadinho”, antes no sentido de trabalho colaborativo em equipa, para maior eficiência.

Relativamente aos processos de recrutamento e ao apoio solicitado verifica-se que existem diversas associações e diversos tipos de apoios. A CMC (*op.cit.*) recorre habitualmente à Cooperativa para a Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados de Cascais (CERCICA) em articulação com o IEFP e a Nannarella (*op.cit.*) contacta a Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência (OED)⁴.

O recrutamento difere de entidade pública para empresa privada, sendo que a Lei das Quotas só foi realmente aplicada pela CMC (*op.cit.*). A representante da Nannarella (*op.cit.*) refere também que o trabalhador PCDI mais recente na empresa veio por indicação do responsável do laboratório de gelados, também PCDI.

Muito recentemente, de acordo com a representante da CMC (*op.cit.*) foram admitidos cinco trabalhadores ao abrigo da medida Emprego Apoiado em Mercado Aberto. E a Nannarella (*op.cit.*) tem atualmente dezasseis pessoas, sendo quatro delas PCDI, o que corresponde a 25% dos RH.

⁴ A OED resulta de um protocolo com a fundação LIGA, o IEFP e a Câmara Municipal de Lisboa e assegura a mediação entre trabalhadores com deficiência e o mercado de trabalho.



4.2.2. Funções e Tarefas

Segundo a representante da Nannarella (*op.cit.*) dois dos PCDI que trabalham no seu laboratório de gelados concentram-se no trabalho muito mais facilmente que qualquer outra pessoa, dado que são surdos. O facto de não se distraírem por ruídos externos que possam colocar em causa a produção dos gelados, permite uma maior capacidade de concentração necessária para o controlo contínuo de várias variantes em simultâneo, sendo muito mais eficientes que qualquer outra pessoa.

A representante da Nannarella (*op.cit.*) refere ainda que neste caso, o que noutros contextos pode ser considerado como limitação revelou-se uma vantagem ímpar para estes dois trabalhadores.

Como apresentado no quadro 3, verifica-se que há uma grande diversidade nas funções para as quais os PCDI são contratados. As tarefas que executam são de adaptação fácil e o nível de satisfação dos entrevistados relativamente ao seu desempenho encontra-se no intervalo entre bom e excelente.

Quadro 3 - Funções, tarefas e nível de satisfação

Questão	CMC	Nannarella
"Para que cargos/funções recrutou este(s) trabalhador(es)?"	"auxiliar de ação educativa, jardineiro, auxiliar de serviços gerais e auxiliar de biblioteca"	"desenvolvem-se no laboratório de gelados e no laboratório de pizzas, com dois trabalhadores PCDI em cada um"
"Que tipo de tarefas executa?"	"Auxiliar de ação educativa – vigilância das crianças no recreio, prestação de apoio à educadora, ajuda em arrumações da sala"	"responsável pelo laboratório de gelados, planifica as produções e gere a sua equipa do laboratório"
	"Jardineiro – as tarefas próprias desta função"	"produz gelados e pizzas"
	"Auxiliar de serviços gerais - Lavagem de viaturas, limpeza de peças, entrega de expediente"	"corta a fruta e prepara todos os ingredientes para a produção de gelados e é responsável pela limpeza do laboratório"
	"Auxiliar de biblioteca – arrumação de livros"	"faz pizzas"
"Como foi o processo de adaptação do cargo/função a este trabalhador?"	"a adaptação foi fácil"	"a adaptação foi fácil"
"Teve apoios/formação? Quais?"	"da CERCICA"	"Não"
"Como avalia o seu nível de satisfação relativamente ao desempenho do PCDI?"	"bom"	"desempenho excelente"

Fonte: Adaptado pelo Autor referente às respostas das entrevistas conforme o Guião das Entrevistas no Anexo D (2021).



A representante da Nannarella (*op.cit.*) afirma também que por vezes a dificuldade reside no comportamento dos outros trabalhadores, que não são PCDI. Por vezes não os respeitam, tratando-os como incapazes, ainda que de uma forma inconsciente, tentando protegê-los, o que consequentemente, não os deixa crescer nas funções que lhe são atribuídas. Contudo, até hoje, tem sempre conseguido criar um ambiente equilibrado e harmonioso, resolvendo essas situações caso a caso, para que todos consigam sentir-se bem e integrados nas funções que desempenham.

Para a representante da Nannarella (*op.cit.*) contratar pessoas PCDI enriquece uma empresa, principalmente na área da restauração, na qual a satisfação das pessoas relativamente ao resultado daquilo que se produz é imediato. Qualquer pessoa, sendo PCDI ou não, ao obter o reconhecimento direto do seu trabalho fica motivada para continuar a fazer bem.

4.2.3. Síntese conclusiva e resposta à QD2

Face ao exposto e em resposta à QD2, “Como é que são aplicadas as quotas de emprego para pessoas com deficiência em outras instituições?”, conclui-se que nas empresas públicas as quotas de emprego para PCDI são implementadas através do procedimento concursal público, como é o caso da CMC. Contudo, no caso da empresa Nannarella, as quotas não foram instituídas devido à sua dimensão (no setor privado apenas estão abrangidas as empresas com mais de 75 trabalhadores).

Mas, importa referir, que apesar da empresa privada não ter RH PCDI ao abrigo das quotas, a mesma consegue ter uma percentagem de 25% de PCDI no seu mapa de pessoal.

Conclui-se ainda que existem vários mecanismos e apoios para recrutamento de PCDI, tanto para empresas públicas como para empresas privadas, independentemente da sua dimensão, como é o caso da Medida Emprego Apoiado em Mercado Aberto, da CERCICA, do IEFP e da OED. O importante é que as empresas/instituições, órgãos tenham uma política inclusiva.

Não menos importante, conclui-se que estes trabalhadores são uma mais-valia para estas organizações, permitindo uma dupla vertente satisfatória, em primeiro lugar para a empresa, porque ganha um recurso motivado e, em segundo lugar, para o trabalhador que se vê realizado e socialmente integrado. Além disso, pode também ser uma mais-valia para a promoção do trabalho colaborativo e manutenção de um ambiente de respeito e tolerância em contexto de trabalho.

4.3. A forma de aplicação de quotas de emprego para pessoas com deficiência



nas carreiras ASSISTOP/ASSISTEC na Força Aérea

Em resposta à QC: “De que forma poderá ser aplicada a lei das quotas de emprego para pessoas com deficiência na carreira de ASSISTOP/ASSISTEC na FA?”, verifica-se que apesar de atualmente ainda não se ter aplicado a lei das Quotas para PCDI, a opinião do órgão responsável pela gestão do pessoal civil na FA aponta que a mesma deverá ser implementada nos próximos procedimentos concursais.

As quotas podem ser destinadas às carreiras ASSISTOP e ASSISTEC, ou de acordo com o CPESFA, a qualquer outra carreira da LTFP que se encontre prevista no mapa de pessoal da FA, uma vez para a FA o importante é a capacidade da pessoa cumprir as tarefas que lhe forem incumbidas.

Constata-se ainda que a FA é um ramo das Forças Armadas inclusivo e que tem vários PCDI a desempenhar funções nas carreiras do mapa de pessoal civil, nomeadamente vinte e nove, o que corresponde a mais de quatro por cento do total dos trabalhadores civis.



5. Conclusões

“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos.”

Artigo 1.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos

Ao longo dos tempos, a questão da diferença tem travado uma constante luta pela igualdade de direitos. Todos somos iguais e todos somos diferentes, são as nossas características que nos distinguem dos demais. O reconhecimento dos direitos da igualdade individual respeitando as diferenças de cada um é uma característica das sociedades democráticas, livres e inclusivas.

Em Portugal, o programa do Governo nos últimos anos tem dado destaque à promoção da igualdade e da não discriminação, na defesa e garantia dos direitos fundamentais, com o objetivo de se construir uma sociedade igualitária, sendo a inclusão das pessoas com deficiência ou incapacidade um objetivo estratégico para a valorização de todos os cidadãos.

Recentemente, em janeiro de 2019, foi aprovada a Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, que veio aplicar a Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, e alargar a sua implementação já anteriormente definida pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, materializando o foco do Governo na promoção da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho privado e público.

Relativamente à lei das Quotas, nos concursos da Administração Pública em que o número de vagas seja igual ou superior a dez, existe a obrigatoriedade de uma quota de cinco por cento para o número total de lugares a preencher por pessoas com deficiência. Se o número de vagas for inferior a dez e superior a três, é garantida a reserva de um lugar para pessoas com deficiência.

A FA, como órgão da administração direta do estado, é dotada de autonomia administrativa, sendo considerada como entidade empregadora de direito público. No contexto da estratégia da FA, a visão do CEMFA preconiza que o esforço para uma Gestão eficiente de RH envolve toda a organização. Este esforço é um dever de todos e de cada um, principalmente numa fase de escassez de RH na generalidade e, em particular, nas carreiras de pessoal civil. Note-se que, no mapa de pessoal de 2020 constaram cento e quarenta e três postos de trabalho por preencher nas diferentes carreiras de pessoal civil.

É no âmbito deste contexto organizacional que a presente investigação se insere e teve como objeto a de estudo a forma de aplicação de quotas de emprego para pessoas com deficiência na carreira ASSISTOP/ASSISTEC. A investigação delimitou-se nos seguintes



domínios: temporal: análise da legislação enquadrante atualmente em vigor; espacial, na FA; e de conteúdo, na aplicabilidade do sistema de quotas.

Quanto ao procedimento metodológico, o estudo desenvolvido teve por base um raciocínio indutivo, alicerçado numa estratégia qualitativa e num desenho de pesquisa de estudo de caso.

O tratamento dos dados recolhidos foi efetuado através de análise da legislação atualmente em vigor. Também foram analisados os dados recolhidos nas diversas entrevistas com os elementos considerados relevantes em diversos níveis de interveniência e decisão no processo na FA. Foram identificados os excertos mais relevantes no caso do OE1, *Analisar a política da Força Aérea em matéria de carreira de ASSISTOP/ASSISTEC*, e efetuada a análise de conteúdo às entrevistas orientadas para a resposta ao OE2, *Analisar a aplicação de quotas de emprego para pessoas com deficiência em outras instituições*.

A investigação desenvolvida foi determinada pela QC, “*De que forma poderá ser aplicada a lei das quotas de emprego para pessoas com deficiência na carreira de ASSISTOP/ASSISTEC na FA?*”, visando concretizar o OG, através dos dois OE que foram vertidos nas duas PD.

A escolha dos entrevistados, feita pela autora, recaindo as premissas para a sua seleção nas funções que exercem atualmente, julgando-se serem assim os mais conhecedores e detentores de mais informação atualizada e fidedigna sobre o tema em apreço. Relativamente às outras entidades, os critérios de seleção prendem-se com o facto de serem reconhecidas nacionalmente como empresas inclusivas.

Foram, portanto, entrevistados o CPESFA, em Suplência, o Diretor de Pessoal e o Chefe da RPC. Relativamente às outras entidades foram entrevistadas a Diretora dos Recursos Humanos da CMC e a Diretora da empresa particular Nannarella. Foram ainda contactadas a empresa Hilti, a Farmácia Sacoór, a Sinal Cabo e o El Corte Inglés mas que por desconhecidas contingências não responderam à entrevista, não permitindo assim uma análise mais abrangente da aplicação do objeto de estudo em outras entidades.

No que concerne à administração dos RH da FA, de acordo com artigo 14.º da LOFA, essa função é desempenhada pelo CPESFA cuja missão, entre outras, é assegurar essa administração de acordo com as diretivas superiores do CEMFA (Decreto-Lei n.º 187/14), e compete à DP, de uma forma geral, conciliar as necessidades da organização com as carreiras existentes, e, em especial, promover e orientar os procedimentos concursais para admissão do pessoal civil, de acordo com o artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 12/2015, de 31 de julho.



Neste sentido, de forma a responder à PD1 e, consequentemente, concretizar o OE1: “*Analisar a política da FA em matéria de carreira de ASSISTOP/ASSISTEC*”, pode concluir-se que a FA cumpre escrupulosamente as normas legislativas, sendo o principal diploma legal a LTFP que é complementada pela Portaria que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, a Lei do Regime de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado e, não menos importante, pelo Orçamento do Estado.

Relativamente às carreiras da FA do pessoal civil existe a carreira geral e a carreira especial. A carreira de ASSISTOP e ASSISTEC encontram-se dentro das carreiras gerais. A carreira de ASSISTEC contempla o posto de trabalho/função de *Assistente Técnico* e a carreira de ASSISTOP é constituída por Encarregado Geral, Encarregado Operacional e *Assistente Operacional*.

A FA cria vínculo laboral com civis através das mobilidades na categoria, intercarreiras, procedimentos concursais comuns para trabalhadores com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e por contratos de prestação de serviços na modalidade de avença.

Atualmente, tem vinte e nove trabalhadores PCDI, mais de quatro por cento da totalidade dos trabalhadores, resultado de contratos recentes elaborados através da mobilidade nas funções de ASSISTEC e Técnico Superior para o desempenho de tarefas administrativas. Até à data de hoje, a FA nunca abriu nenhum procedimento concursal ao abrigo da Lei das Quotas para PCDI, mas tem intenção de o fazer, no decorrer deste ano, destacando que o importante é que a pessoa cumpra as funções para as quais concorre na plenitude. A FA considera-se um Ramo das Forças Armadas inclusivo, onde a discriminação não tem lugar, seja ela de que forma for.

Para responder à PD2 e cumprir o OE2: “*Analisar a aplicação de quotas de emprego para PCDI em outras instituições/empresas*”, chegou-se à conclusão que nas empresas públicas as quotas de emprego para PCDI são implementadas através do procedimento concursal público. Contudo, no caso da pequena empresa privada, as quotas não foram instituídas devido à sua dimensão.

Concluiu-se ainda que existem diversos mecanismos e formas de apoio para a contratação de PCDI, desde o recrutamento propriamente dito, à adequação da pessoa à função que irá desempenhar, bem como benefícios fiscais e isenção de impostos para quem contrate PCDI.



Em suma, concluiu-se que estes trabalhadores são uma mais-valia para as organizações, permitindo uma dupla vertente satisfatória, em primeiro lugar para a empresa porque ganha um recurso motivado e, em segundo lugar para o trabalhador que se vê realizado e socialmente integrado.

Face ao exposto, em resposta à QC e ao correspondente OG: “*Analisar a forma de aplicação de quotas de emprego para pessoas com deficiência na carreira de ASSISTOP/ASSISTEC na FA*” esta investigação permitiu apurar que apesar de atualmente ainda não se ter aplicado a lei das Quotas para PCDI, a sua aplicação será implementada nos próximos procedimentos concursais. As quotas poderão ser destinadas a qualquer outra carreira da LTFP que se encontre prevista no mapa de pessoal da FA. Importa apenas que o candidato consiga cumprir as tarefas que estão designadas para essa função.

Ao longo da realização deste trabalho foram identificados alguns constrangimentos, nomeadamente pelas contingências dos estados de emergência decretados face ao agravamento da situação da pandemia Covid-19 que dificultaram a recolha de dados e a pesquisa bibliográfica. O facto de o teletrabalho ser obrigatório para a maioria das pessoas dificultou a comunicação telefónica, os contactos presenciais e provocou demoras nas respostas a *emails*. Algumas entrevistas foram recusadas, mesmo quando sugerida a sua realização via eletrónica e outras simplesmente não foram respondidas.

Estas limitações refletiram-se na impossibilidade de enriquecer este trabalho no OE2, permitindo analisar a realidade de outras empresas consideradas inclusivas.

Este trabalho é importante, visto que, para além de sensibilizar a FA para uma temática nunca antes abordada no seio das Forças Armadas, contribui para uma organização mais inclusiva e próxima da sociedade civil. Não se trata de incluir PCDI, trata-se antes de refletir nas organizações, na diversidade da nossa sociedade, salientando que a inclusão deve ser feita pelas nossas atitudes.

Por ser um tema nunca abordado, sugere-se à DP que através da RPC revise a Lei das Quotas para PCDI e que no próximo concurso público a implemente para as carreiras que assim entender. Sugere-se ainda que determine, dentro das possibilidades existentes e respeitando os trâmites legais impostos, a Lei das Quotas seja incluída em todos os concursos públicos.

Não esquecendo a extrema importância de outros trabalhos de investigação realizados em âmbito académico, propõe-se ao IUM que, em trabalhos futuros, lance o desafio de analisar e estudar as vantagens da aplicação da Lei das Quotas para deficientes na FA e, bem como a sua aplicação nos outros ramos das Forças Armadas. Seria também interessante, um



trabalho de investigação que discutisse se a necessidade de implementar legislação para proteger um grupo específico de cidadãos, por si só, não é *à priori* um fator de exclusão.

Acredita-se que este trabalho tenha contribuído para criar novas oportunidades às pessoas com deficiência indo ao encontro dos objetivos do Governo, na promoção da inclusão, estando ainda alinhado com os objetivos estratégicos organizacionais para uma gestão eficiente dos RH.



Referências Bibliográficas

- Bardin, L. (2000). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70, Lda.
- Bering, M. M. (2013). *Gestão de Carreira - Gerenciando corretamente o seu crescimento profissional*. Minas Gerais: A. S. Sistemas.
- Bulau, Doris. (2020). 1939: Programa nazista de extermínio de judeus e não arianos [Página Online]. Obtido de DW: <https://www.dw.com/pt-br/1939-programa-nazista-de-extern%C3%AAdnio-de-judeus-e-n%C3%A3o-arianos/a-319271>
- Centro de Reabilitação Profissional de Gaia . (2007). *Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades - Uma estratégia para Portugal* [Página Online]. Obtido de https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/11914/1/publisher_version_Mais_qualidade_de_vida_para_as_pessoas__PT.pdf
- Chiavenato, I. (1991). *Recursos Humanos na Empresa* (Vol. 1). São Paulo: Atlas S.A.
- Constituição da República Portuguesa. (1976). Decreto de Aprovação da Constituição. *Diário da República, 1.ª Série, 738 - 775*. Lisboa: Assembleia Constituinte.
- Costa, J. A., & Melo, A. S. (2004). *Dicionário da Língua Portuguesa*. Porto: Porto Editora.
- Decreto Regulamentar n.º 12/2015, de 31 de julho. (2015). Aprova a orgânica da Força Aérea. *Diário da República, 1.ª Série: 5259 - 5275*. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- Decreto-Lei n.º 40/1983, de 25 de janeiro. (1983). Estabelece o regime de emprego protegido. *Diário da República, 1.ª Série, 171 - 174*. Lisboa: Ministério do Trabalho.
- Decreto-Lei n.º 108/2015, de 17 de junho. (2015). Procede à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, criando a Marca Entidade Empregadora Inclusiva, reforçando os apoios à qualificação, aos centros de recursos e ao emprego apoiado, bem como ajustando algumas matérias (...). *Diário da República, 1.ª Série, 3904 - 3925*. Lisboa: Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.
- Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de setembro. (2013). Procede à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alargando a entidades de natureza pública alguns dos apoios para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade. *Diário da República, 1.ª Série: 5670 - 5686*. Lisboa: Ministério da Economia.
- Decreto-Lei n.º 183/2014, de 29 de dezembro. (2014). Aprova a Lei Orgânica do Ministério da Defesa Nacional. *Diário da República, 1.ª Série, 6375 - 6382*. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.



- Decreto-Lei n.º 187/2014, de 29 de dezembro. (2014). Aprova a Lei Orgânica da Força Aérea. *Diário da República, 1.ª Série, 6413 - 6420. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.*
- Decreto-Lei n.º 247/1989. (1989). Aprova o regime de apoio técnico e financeiro a programas de reabilitação profissional de pessoas deficientes. *Diário da República, 1.ª Série, 3143 - 3150. Lisboa: Ministério do Emprego e da Segurança Social.*
- Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro. (2001). Estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma e local. *Diário da República, 1.ª Série, 587 - 589. Lisboa: Ministério da Reforma do Estado e da Administração Pública.*
- Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro. (2009). Aprova o regime jurídico de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e de apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidades. *Diário da República, 1.ª Série, 7482 - 7497. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.*
- Decreto-Lei n.º 320-A/2000, de 15 de dezembro. (2000). Aprova o Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato (RC) e de Voluntariado (RV). *Diário da República, 1.ª Série: 7342-(2) a 7342-(11). Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.*
- Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro. (2018). Aprova o Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado. *Diário da República, 1.ª Série: 4936 - 4945. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.*
- Decreto-Lei n.º 78/2003, de 23 de abril. (2003). Cria a bolsa de emprego público. *Diário da República, 1.ª Série: 2568 - 2571. Lisboa: Ministério das Finanças.*
- Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho,. (2019). Estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2019. *Diário da República, 1.ª Série: 3078 - 3138. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.*
- Despacho n.º 7527-A/2013, de 11 de junho. (2013). Diretiva Ministerial para a reforma estrutural na Defesa Nacional e nas Forças Armadas. *Diário da República, 2.ª Série: 18986-(2) a 18986-(4). Lisboa: Ministério da Defesa Nacional - Gabinete do Ministro.*



- Diretiva n.º 08/19 CEMFA, de 17 de junho. (2019). Planeamento Estratégico da Força Aérea 2019/2022. *Chefe do Estado Maior da Força Aérea*.
- Equipa de Estudos e Políticas de Segurança Social, Gabinete de Estratégia e Planeamento. (2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade – Uma abordagem pela igualdade de oportunidades [Página Online]*. Obtido de http://www.cartasocial.pt/pdf/emprego_pd
- Estado-Maior da Força Aérea. (2019). *Relatório de Gestão do Ano 2019*. Alfragide: Força Aérea.
- Garcia, P. T. (2009). *Influência da auto-eficácia, modelos de referência, socialização de género, apoio e barreiras sociais nas aspirações de carreira*. Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa. Obtido em 04 de janeiro de 2021, de <http://hdl.handle.net/10071/2067>
- Gonçalves, F. M. (2010). *A Escola em Mudança Uma reflexão sobre as competências e os desafios*. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação, área de especialização em Gestão da Formação e Administração Educacional, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Governo. (2019). XXII Programa do Governo Constitucional 2019-2023. Lisboa.
- Haurani, D. d., & Tamaoki, F. J. (2016). A Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência e sua evolução histórica. Brasil. Obtido de <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/download/5620/5344>
- IEFP. (s.d.). *IEFP Reabilitação Profissional [Página online]*. Obtido de <https://www.iefp.pt/reabilitacao-profissional>
- Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto. (2005). Sétima revisão constitucional. *Diário da República, 1.ª Série, 4642 - 4686*. Lisboa: Assembleia da República.
- Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro. (2008). Estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas. *Diário da República, 1.ª série: 1326(2) - 1326(27)*. Lisboa: Assembleia da República.
- Lei n.º 24/2011, de 16 de junho. (2011). Reforça os apoios concedidos aos centros de emprego protegido e às entidades que promovem programas de emprego apoiado (primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de Outubro). *Diário da República, 1.ª Série, 3177 - 3178*. Lisboa: Assembleia da República.



- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. (2014). Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. *Diário da República* (1.ª Série, 3220-3304. Lisboa. Assembleia da República).
- Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto. (2004). Define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência. *Diário da República*, 1.ª Série, 5232 - 5236. Lisboa: Assembleia da República.
- Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro. (2019). Estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %. *Diário da República*, 1.ª Série, 89 - 90. Lisboa: Assembleia da República.
- Lei n.º 6/1971, de 08 de novembro. (1971). Promulga as bases relativas à reabilitação e integração social de indivíduos deficientes. *Diário da República*, 1.ª Série, 1699 - 1701. Lisboa: Presidência da República.
- Lei n.º 9/89, de 02 de maio. (1989). Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência. *Diário da República*, 1.ª Série: 1796 - 1799. Lisboa: Assembleia da República.
- Organização Mundial de Saúde. (2004). *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. Lisboa: Direção-Geral da Saúde.
- Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. (2019). Procedimento concursal. *Diário da República*, 1.ª Série: 2300-(2) a 2300-(12). Lisboa: Ministério das Finanças.
- Prates, J. (setembro de 2019). *A Integração Profissional de Pessoas com Deficiência Apoiada por Medidas Políticas*. Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Políticas Públicas, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa.
- Resolução da Assembleia da República n.º 56/2009, de 07 de maio. (2009). Aprova a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adoptada em Nova Iorque em 30 de março de 2007. *Diário da República*, 1.ª Série: 4906 - 4929. Lisboa: Assembleia da República.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 120/2006, de 21 de setembro. (2006). 1º Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade. *Diário da República*, 1.ª Série, 6954 - 6964. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 26/2013, de 11 de abril. (2013). Aprova as linhas de orientação para a execução da reforma estrutural da Defesa Nacional e das Forças Armadas e estabelece as linhas de orientação da Reforma "Defesa 2020". *Diário da República*, 1.ª Série: 2285-2289. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.



- Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 06 de junho. (2020). Diário da República. *Aprova o Programa de Estabilização Económica e Social, 1.ª Série: 2 - 37. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.*
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 88/2008, de 29 de maio. (2008). Aprova a primeira revisão ao I Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências e ou Incapacidades 2006-2009 (PAIPDI). *Diário da República, 1.ª Série, 3003 - 3009. Lisboa: Resolução do Conselho de Ministros.*
- Santos, L. A., & Lima, J. M. (2019). *Orientações Metodológicas para a Elaboração de Trabalhos de Investigação*. Pedrouços, Lisboa, Portugal: Cadernos do IUM, 8.
- Silva, I. (2020). Carreira de assistente operacional: quais as principais funções e remuneração [Página Online]. *e-konomista*. Obtido de <https://www.e-konomista.pt/assistente-operacional/>
- Sousa, M., Gomes, J., Sanches, P., & Duarte, T. (2006). *Gestão de Recursos Humanos - Métodos e Práticas*. Lisboa: Lidel - Edições Técnicas.
- World Health Organization. (s.d.). *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps* [Página online]. Obtido de <https://apps.who.int/iris/handle/10665/41003>



Apêndice A - Modelo de análise

TEMA	Quotas de emprego para pessoas com deficiência na carreira de ASSISTOP/ASSISTEC na Força Aérea		
Objetivo Geral	Analisar a forma de aplicação de quotas de emprego para pessoas com deficiência na carreira de ASSISTOP/ASSISTEC na Força Aérea		
Objetivos Específicos	Questão Central	De que forma se poderá aplicar a lei das quotas de emprego para pessoas com deficiência na carreira de ASSISTOP/ASSISTEC na Força Aérea?	
	Questões Derivadas	Conceitos	Técnicas de recolha de dados
OE1 - Analisar a política da Força Aérea em matéria de carreira de ASSISTOP/ASSISTEC	QD1 - Qual é a política da Força Aérea em matéria de carreira de ASSISTOP/ASSISTEC?	Carreira	Análise documental e entrevistas semiestruturadas
		ASSISTOP/ASSISTEC	
OE2 - Analisar a aplicação de quotas de emprego para pessoas com deficiência em outras instituições	QD2 - Como é que são aplicadas as quotas de emprego para pessoas com deficiência em outras instituições?	Incapacidade	
		Quotas de emprego	
		Pessoas com deficiência	
		Recursos Humanos	



Apêndice B - Guião da entrevista ao CPESFA, em suplência e DP

O meu nome é Carla Isabel Leitão Gonçalves, Capitão, Técnica de Pessoal e Apoio Administrativo e estou a frequentar o Curso de Promoção a Oficial Superior no Instituto Universitário Militar em Pedrouços. No âmbito desse curso estou a realizar um Trabalho de Investigação Individual cujo tema é “Quotas de emprego para pessoas com deficiência na carreira de ASSISTOP/ASSISTEC na Força Aérea”.

As respostas obtidas servem unicamente para a realização do trabalho, **garantindo, desde já, o seu anonimato** (ou confidencialidade). Muito obrigada pela colaboração.

Guião de Entrevista

1. Qual a área de atividade do Órgão/Organismo/Empresa?
2. Número total de trabalhadores: Homens? Mulheres?
3. Qual ou quais os diplomas legais que sustentam a contratação de Pessoal Civil na FA?
4. De que forma é que a FA contrata pessoal civil?
5. Tem trabalhadores com deficiência ou incapacidade (PCDI)? Já teve? Pensa vir a ter?
6. Considera-se um Órgão/Organismo/Empresa inclusivo(a)? Porquê?
7. Quais os motivos que contribuíram para a contratação de um PCDI?
8. De que forma ficou sensível para esta contratação?
9. Tem antecedentes de contratação de PCDI?
10. Porque contrata pessoas PCDI?
11. A contratação é ao abrigo da Lei das Quotas de Emprego para pessoas com deficiência?
12. Como se processou o recrutamento e seleção do PCDI?
13. Teve mais PCDI no recrutamento?
14. Quais as dificuldades que teve no Processo de Contratação dos PCDI?
15. Quais os apoios (Estado, Instituto de Emprego e Formação Profissional ou outro) que teve no processo de contratação dos PCDI?
16. Para que cargos/funções recrutou estes PCDI?
17. Que tipo de tarefas executa?
18. Como foi o processo de adaptação do cargo/função a estes PCDI?
19. Teve apoios/formação? Quais?
20. Como avalia o seu nível de satisfação relativamente ao desempenho da PCDI?



Apêndice C – Guião da Entrevista ao chefe da RPC

O meu nome é Carla Isabel Leitão Gonçalves, Capitão, Técnica de Pessoal e Apoio Administrativo e estou a frequentar o Curso de Promoção a Oficial Superior no Instituto Universitário Militar em Pedrouços. No âmbito desse curso estou a realizar um Trabalho de Investigação Individual cujo tema é “Quotas de emprego para pessoas com deficiência na carreira de ASSISTOP/ASSISTEC na Força Aérea”.

As respostas obtidas servem unicamente para a realização do trabalho, **garantindo, desde já, o seu anonimato** (ou confidencialidade). Muito obrigada pela colaboração.

Guião de Entrevista

1. Qual a área de atividade do Órgão/Organismo/Empresa?
2. Número total de trabalhadores: Homens? Mulheres?
3. De que forma é que a Força Aérea contrata pessoal civil?
4. Qual ou quais os diplomas legais que sustentam a contratação de Pessoal Civil na FA?
5. Tem trabalhadores portadores de deficiência? Já teve? Pensa vir a ter?
6. Considera-se um Órgão/Organismo/Empresa inclusivo(a)? Porquê?
7. Quais os motivos que contribuíram para a contratação de uma pessoa com deficiência ou incapacidade (PCDI)?
8. De que forma ficou sensível para esta contratação?
9. Tem antecedentes de contratação de PCDI?
10. Porque contrata pessoas PCDI?
11. A contratação é ao abrigo da lei das quotas de emprego para PCDI?
12. Como se processou o recrutamento e seleção do PCDI?
13. Teve mais PCDI no recrutamento?
14. Quais as dificuldades que teve no processo de contratação dos PCDI?
15. Quais os apoios (Estado, Instituto de Emprego e Formação Profissional ou outro) que teve no processo de contratação dos PCDI?
16. Para que cargos/funções recrutou estes PCDI
17. Que tipo de tarefas executa?
18. Como foi o processo de adaptação do cargo/função a estes PCDI?
19. Teve apoios/formação? Quais?
20. Como avalia o seu nível de satisfação relativamente ao desempenho do PCDI?



Apêndice D – Guião da Entrevista às outras instituições/empresas

O meu nome é Carla Isabel Leitão Gonçalves, Capitão, Técnica de Pessoal e Apoio Administrativo e estou a frequentar o Curso de Promoção a Oficial Superior no Instituto Universitário Militar em Pedrouços. No âmbito desse curso estou a realizar um Trabalho de Investigação Individual cujo tema é “Quotas de emprego para pessoas com deficiência na carreira de ASSISTOP/ASSISTEC na Força Aérea”.

As respostas obtidas servem unicamente para a realização do trabalho, **garantindo, desde já, o seu anonimato** (ou confidencialidade). Muito obrigada pela colaboração.

Guião de Entrevista

1. Qual a área de atividade do Órgão/Organismo/Empresa?
2. Número total de trabalhadores: Homens? Mulheres?
3. De que forma é que contrata pessoal?
4. Qual ou quais os diplomas legais que sustentam a contratação de Pessoal?
5. Tem trabalhadores portadores de deficiência? Já teve? Pensa vir a ter?
6. Considera-se um Órgão/Organismo/Empresa inclusivo(a)? Porquê?
7. Quais os motivos que contribuíram para a contratação de uma pessoa com deficiência ou incapacidade (PCDI)?
8. De que forma ficou sensível para esta contratação?
9. Tem antecedentes de contratação de PCDI?
10. Porque contrata pessoas PCDI?
11. A contratação é ao abrigo da lei das quotas de emprego para PCDI?
12. Como se processou o recrutamento e seleção do PCDI?
13. Teve mais PCDI no recrutamento?
14. Quais as dificuldades que teve no Processo de Contratação dos PCDI?
15. Quais os apoios (Estado, Instituto de Emprego e Formação Profissional ou outro) que teve no processo de contratação dos PCDI?
16. Para que cargos/funções recrutou estes PCDI?
17. Que tipo de tarefas executa?
18. Como foi o processo de adaptação do cargo/função a estes PCDI?
19. Teve apoios/formação? Quais?
20. Como avalia o seu nível de satisfação relativamente ao desempenho do PCDI?